Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 178 del 2 agosto 2006 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì, 2 agosto 2006** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 175

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del CNEL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

S O M M A R I O

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del CNEL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003

In data **18 luglio 2006** alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente Cons. Raffaele Perna **firmato**

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali		**Confederazioni Sindacali**	
CGIL/FP	**firmato**	**CGIL**	**firmato**
CISL/FPS	**firmato**	**CISL**	**firmato**
UIL/P.A.	**firmato**	**UIL**	**firmato**
UGL FEDEP	**firmato**	**UGL**	**firmato**

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL relativo al personale non dirigente del CNEL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

INDICE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale, stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (d'ora in avanti CNEL).

2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n.165 del 2001.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003, per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza del CNEL con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dal CNEL entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale, pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del CNEL sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48 d. lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma 6.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Art. 3
Relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 14 febbraio 2001, con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

Art. 4
Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi

1. Il testo dell'art. 5 del CCNL 14 febbraio 2001 è sostituito dal seguente:

   "1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. La contrattazione integrativa verifica con cadenza annuale la disponibilità delle risorse all'uopo destinate, nell'ambito dell'autonomia di bilancio del CNEL e secondo quanto previsto dal presente contratto, e individua le modalità di utilizzo delle stesse.

   2. Il CNEL provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa di cui al comma 1 entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art 8 comma 1 del CCNL del 14 febbraio 2001, per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri è effettuato dal collegio dei revisori del CNEL. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni al collegio dei revisori, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica, la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte del collegio dei revisori, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Il CNEL è tenuto a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio".

Art. 5
Modifiche all'art. 6 del CCNL del 14 febbraio 2001
(sistema della partecipazione)

1. All'art. 6 del CCNL del 14 febbraio 2001 (sistema della partecipazione), lett. A) Informazione, comma 2, dopo la lett. n) è aggiunta la seguente lettera: "o) programmi di esternalizzazione delle attività".

Art. 6
Modifiche all'art. 9 del CCNL del 14 febbraio 2001
(composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa)

1. All'art. 9 del CCNL del 14 febbraio 2001 (composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa) la lett. a) del comma 1 è così sostituita: "a) per la parte pubblica: dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato e da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;".

Art. 7
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto è, pertanto, istituito uno specifico comitato paritetico con i seguenti compiti:

   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

   b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

   c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

   d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dal comitato sono presentate al CNEL per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 24, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

   a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

   b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. Il comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, dello stesso fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Il CNEL favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

9. Nell'ambito dei programmi formativi di cui all'art. 24, il CNEL promuove specifiche iniziative di formazione rivolte ai componenti del comitato di cui al presente articolo.

CAPO II
PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 8
Norma di rinvio

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, come modificato ed integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999.

TITOLO III
REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

Art. 9
Obiettivi e finalità

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 14 febbraio 2001, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo dell'ente, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali, in coerenza con la missione istituzionale del CNEL e con le sue funzioni.

2. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire un sistema di classificazione professionale che, in un quadro di coerenza con le funzioni di rilevanza costituzionale proprie del CNEL, assuma le caratteristiche di efficace strumento di supporto e di impulso della riforma.

3. Il nuovo modello di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:

   a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualificazione;

   b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.

4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.

CAPO II

Art. 10
Classificazione

1 Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai modelli organizzativi del CNEL, continua ad articolarsi nelle aree professionali A, B e C.

2. Le aree continuano ad essere individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A) del presente CCNL.

3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nella posizione iniziale dell'area.

4. I profili, collocati nelle aree A, B e C secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A), descrivono i contenuti professionali delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza, precedentemente articolati sulle diverse posizioni economiche.

5. Nel sistema di classificazione, la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi del CNEL.

6. Ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Ogni dipendente è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.

Art. 11
Istituzione di nuovi profili

1. Il CNEL, in relazione alle proprie necessità organizzative, può prevedere, previa contrattazione integrativa con i soggetti sindacali di cui all'art. 8 del CCNL del 14 febbraio 2001, l'istituzione di nuovi profili professionali nell'ambito delle dotazioni organiche, sulla base dei criteri dell'art. 13.

Art. 12
Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante il riconoscimento – all'interno di ciascuna area – della posizione già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella posizione economica corrispondente secondo la tabella A).

2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le procedure per le selezioni secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e successivamente, conclusa la procedura, si provvede ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avverrà con le medesime modalità enunciate al comma 1.

Art. 13
Criteri per la definizione di nuovi profili professionali

1. Ai fini della definizione dei profili professionali la contrattazione integrativa tiene conto dei seguenti criteri:

   a) costituzione di profili che comprendano, al proprio interno, attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti professionali;

b) semplificazione dei contenuti professionali attraverso l'utilizzazione di formulazioni ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;

c) attualizzazione dei contenuti professionali in relazione ai processi di ammodernamento del CNEL e alle nuove tecnologie adottate.

2. Nei casi di istituzione di nuovi profili, la contrattazione integrativa definisce altresì i criteri per il passaggio dei dipendenti ai profili di nuova istituzione, ferma restando la posizione economica acquisita. Ai fini della copertura dei nuovi profili, il CNEL è tenuto ad una preventiva verifica delle professionalità esistenti all'interno dell'ente.

CAPO III

Art. 14
Accesso dall'esterno

1. Le modalità di reclutamento del personale avvengono attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56 del 1987 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del d. lgs. 165 del 2001, le quali devono garantire adeguate percentuali di accesso dall'esterno.

2. In considerazione di quanto previsto dal comma 1, il CNEL è tenuto a riservare all'accesso dall'esterno una quota adeguata ed equilibrata dei posti da coprire, secondo le vigenti disposizioni di legge.

3. L'accesso dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avviene nella posizione economica iniziale di ciascuna area e con i requisiti indicati nell'allegato A).

4. Al personale assunto dall'esterno è attribuito il trattamento economico iniziale previsto per l'area di assunzione.

CAPO IV
PROGRESSIONI

Art. 15
Progressione all'interno del sistema di classificazione

1 In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, i passaggi dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:

a) Progressioni verticali tra le aree:

i passaggi tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione economica iniziale dell'area superiore nel rispetto dall'art. 14, comma 2 .

b) Sviluppi economici all'interno delle aree:

si configurano come progressione economica all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale dell'area, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 18 e 19.

Art. 16
Progressioni verticali tra le aree

1. I passaggi da un'area alla posizione economica iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

a) garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno;

b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, con riferimento all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione;

2. I passaggi del comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano mediante selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

3. La selezione del comma 2 è basata sulla:

   a) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle nuove capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi;

   b) valutazione dei seguenti titoli attraverso criteri oggettivi formulati con le procedure di cui all'art. 17 e, in tale sede, ulteriormente integrabili e specificabili:

      b1) titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento;

      b2) esperienza professionale maturata;

      b3) corsi di formazione - qualificati quanto alla durata ed ai contenuti - i quali devono essere correlati all'attività lavorativa affidata e per i quali sia previsto l'esame finale.

4. Gli elementi della selezione indicati al comma 3 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. In ogni caso ai titoli di studio ed all'esperienza professionale deve essere attribuito ai sensi del comma 1, lettera b) un peso equilibrato.

5. I passaggi di cui al presente articolo sono finanziati dal CNEL sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

Art. 17
Procedure per le progressioni verticali tra le aree

1. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri di cui all'art. 16 sono individuate dal CNEL, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, con atti di organizzazione di natura privatistica improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del decreto legislativo 165 del 2001.

2. Nel caso in cui le selezioni interne del presente articolo non abbiano consentito la copertura dei posti ad esse destinati, è possibile ricorrere all'accesso dall'esterno.

3. Al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale della nuova area conseguito per effetto della progressione verticale.

4. Il CNEL comunica per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d. lgs. n. 152 del 1997.

CAPO V
SVILUPPI ECONOMICI

Art. 18
Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

2. Ai sensi del comma 1, nel periodo di permanenza del dipendente nell'area lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive i cui numeri e valori economici annui sono stabiliti nelle allegate tabelle G1 e G2.

3. I criteri e le procedure per lo sviluppo economico sono definiti nel contratto integrativo, nel rispetto dei criteri generali previsti dall'art. 19.

4. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39, destinate dalla contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 72, comma 3 del CCNL del 14 febbraio 2001 (certezza e stabilità delle risorse).

Art. 19
Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area

1. Lo sviluppo economico di cui all'art. 18 è effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascuna area.

2. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli che rivestono la posizione organizzativa o professionale, selezionati in base ai criteri del presente articolo.

3. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di valutazione che prendono in considerazione:

   a) esperienza professionale maturata;

   b) titoli di studio e titoli culturali (pubblicazioni e titoli vari) non altrimenti valutati;

   c) specifici percorsi formativi e di apprendimento, correlati alla selezione, con valutazione finale dell'arricchimento professionale, se garantiti dal CNEL per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione. Ove il CNEL non attui i predetti percorsi il presente criterio non può essere utilizzato. In tal caso, restano comunque fermi i criteri di cui alle lettere a) e b).

4. I criteri selettivi di cui al comma 3 – integrabili nella contrattazione integrativa – sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro e garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta dei candidati cui riconoscere lo sviluppo economico.

CAPO VI

Art. 20
Posizioni organizzative e professionali

1. Il CNEL, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle esigenze organizzative, può conferire ai dipendenti appartenenti alla area C effettivamente in servizio, incarichi di natura organizzativa o professionale, che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità ed alta professionalità.

2. Le posizioni di cui al comma 1 possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

   a) funzioni di direzione di unità organizzative, caratterizzate da un elevato grado di autonomia e complessità gestionale;

   b) rilevanti attività tecnico-scientifiche, gestionali, progettuali e di ricerca, svolte anche in posizione di staff, caratterizzate da elevati contenuti specialistici e da elevata autonomia ed esperienza, in coerenza con la missione istituzionale del CNEL.

3. Ai fini del comma 2, il CNEL procede alla graduazione delle funzioni connesse con gli incarichi di cui al comma 1, in base ai criteri adottati con proprio atto, previa concertazione con i soggetti di cui all'art. 8 del CCNL del 14 febbraio 2001. Nella graduazione delle funzioni il CNEL tiene conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla specifica situazione organizzativa:

   a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;

   b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta dai compiti affidati;

   c) complessità delle competenze attribuite;

d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;

e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi del CNEL.

4. Ai fini della individuazione delle posizioni organizzative o professionali, si tiene conto della oggettiva rilevanza delle funzioni di cui al comma 2.

Art. 21
Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali

1. Gli incarichi di posizione organizzativa e professionale sono conferiti con atto scritto e motivato dal segretario generale del CNEL su proposta del capodipartimento, sentito il dirigente interessato, per un periodo di un anno, sulla base di appositi criteri generali definiti dal CNEL medesimo, previa concertazione con i soggetti di cui all'art. 8 del CCNL del 14 febbraio 2001.

2. Tali incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Per il conferimento degli incarichi, il CNEL tiene conto – rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti dal dipendente, delle attitudini e delle capacità professionali e della esperienza acquisita dal personale inquadrato nell'area C.

4. In relazione all'incarico conferito, è corrisposta la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 22.

5. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti i predetti incarichi è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale con i criteri di cui all'art. 23, comma 1, lett. B) b3). La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 22, comma 5.

6. In caso di eventuale valutazione negativa il CNEL, prima della definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le considerazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

7. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

   a) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;

   b) intervenuti mutamenti organizzativi;

   c) accertamento di risultati negativi.

8. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 22 e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza con decorrenza dalla revoca medesima.

9. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per lo sviluppo economico di cui all'art. 19, qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

Art. 22
Retribuzione di posizione e di risultato

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative o professionali di cui agli artt. 20 e seguenti compete, oltre al trattamento economico in godimento, comprese le fasce retributive di appartenenza, un'indennità di posizione in misura variabile da un minimo di € 4.000,00 ad un massimo di € 7.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

2. Il valore dell'indennità di posizione è stabilito dal CNEL in relazione alla graduazione delle funzioni ai sensi dell'art. 20, comma 3.

3. In relazione alla corresponsione dell'indennità di posizione non sono più attribuiti al dipendente i compensi per lavoro straordinario.

4. Al finanziamento dell'indennità di posizione si provvede con il fondo unico di amministrazione di cui all'art. 71, comma 2 del CCNL del 14 febbraio 2001, come integrato dall'art. 39 del presente CCNL.

5. La valutazione annuale positiva dell'incarico svolto comporta l'attribuzione di una retribuzione di risultato secondo i criteri definiti dalla contrattazione integrativa. Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il **10%** e non più del **20%** delle risorse complessivamente destinate a remunerare la indennità di posizione, ai sensi del comma 4.

6. In relazione alla corresponsione della retribuzione di risultato, non sono più attribuiti i compensi di cui all'art. 72, comma 2, lettere a) e b) del CCNL del 14 febbraio 2001.

7. Al finanziamento della retribuzione di risultato si provvede con il fondo unico di amministrazione di cui all'art. 71 come integrato dall'art. 39 del presente CCNL. Tra le risorse del predetto fondo sono altresì recuperate le somme del fondo per lo straordinario di cui all'art. 70 del CCNL del 14 febbraio 2001, non più corrisposte per effetto dell'applicazione del comma 3. Tali somme sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato. Sono altresì destinate alla retribuzione di risultato le risorse del fondo unico di amministrazione non più corrisposte per effetto dell'applicazione del comma 6.

CAPO VII

Art. 23
Relazioni sindacali del sistema di classificazione

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate.

   A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

      a1) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 19;

      a2) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 11.

   B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

      b1) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 16;

      b2) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 16;

      b3) con riferimento agli artt. 20 e seguenti: criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa; graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità; criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 24
La formazione del personale: obiettivi e strumenti

1. Il testo dell'art. 48 del CCNL 14 febbraio 2001 è sostituito dal seguente:

   "1. Le parti concordano che nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.

   2. La formazione, l'aggiornamento e l'addestramento del personale sono assunti dal CNEL, come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini dei lavoratori, per facilitare il loro inserimento nell'organizzazione dell'ente nel caso di lavoratori neoassunti e quale supporto ai processi di cambiamento organizzativo.

   3. L'attività di formazione, addestramento e aggiornamento del personale comunque in servizio, in coerenza con quanto previsto dall'art. 7-bis del d. lgs. n. 165/2001 e con le direttive in materia del Dipartimento funzione pubblica, viene programmata annualmente attraverso la predisposizione di un piano di formazione. Detto piano, in conformità alle linee di indirizzo concordate ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. c) del CCNL del 14 febbraio 2001, tiene conto dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Il piano individua anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento regionali, nazionali o comunitari.

4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all' 1% del monte salari. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e di esternalizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari nonché di quelli ordinari nazionali e regionali. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dal CNEL è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico del CNEL. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio ove ne sussistano i presupposti.

6. Il CNEL individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4 in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari Uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutto il personale pari opportunità di partecipazione, anche nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, comma 1 lettera c) del D.lgs. n.165/2001.

7. Ad integrazione delle forme di partecipazione di cui all'art. 6, lett. D) del CCNL del 14 febbraio 2001, è costituita, presso il CNEL una apposita commissione bilaterale, alla quale sono affidate le seguenti funzioni:

   a) acquisire dal CNEL gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

   b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 3.

   c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziate, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa."

CAPO II
NORME DISCIPLINARI

Art. 25
Clausola generale

1. E' confermata la disciplina contenuta nel titolo IX del CCNL del 14 febbraio 2001, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli.

Art. 26
Modifiche all'art. 57 del CCNL del 14 febbraio 2001 in materia di obblighi del dipendente

1. All'art. 57 del CCNL del 14 febbraio 2001 sono apportate le seguenti modifiche:

   a) la rubrica dell'articolo "doveri del dipendente" è modificata in "obblighi del dipendente";

   b) nel primo periodo del comma 1, la parola "doveri" è sostituita dalla parola "obblighi";

   c) al termine del comma 1, lettera e), prima del punto, è aggiunta la seguente frase: "nonché attuare le disposizioni dell'ente in ordine al DPR 28 dicembre 2000, n. 445 in tema di autocertificazione";

   d) al comma 1, lettera o), dopo le parole "interessi propri" e prima del punto viene aggiunta la frase "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi".

   e) al termine del comma 1, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase: "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato" (allegato C al presente CCNL).

Art. 27
Modifiche all'art. 60 del CCNL del 14 febbraio 2001 in materia di "Sanzioni e procedimento disciplinare"

1. All'art. 60 del CCNL del 14 febbraio 2001 ("sanzioni e procedimento disciplinare) sono apportate le seguenti modifiche:

   a) il comma 1 è sostituito dal seguente comma:

   "1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 57 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

   a) rimprovero verbale;

   b) rimprovero scritto (censura);

   c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

   d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

   e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

   f) licenziamento con preavviso;

   g) licenziamento senza preavviso."

   b) al comma 4 il riferimento all' "art. 59, comma 4, del d. lgs. n. 29 del 1993" deve intendersi, in entrambi i casi, "all'art. 55, comma 4, del d. lgs. n. 165 del 2001";

   c) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:

   "4/bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio."

d) dopo il comma 9 viene aggiunto il comma 9.bis:

“9.bis Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche”

e) il comma 10 è sostituito dal seguente:

“10. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all’art. 55 del d. lgs. n. 165 del 2001”.

Art. 28
Codice disciplinare

1. Il testo dell’art. 61 del CCNL 14 febbraio 2001 è sostituito dal seguente:

“1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall’art. 55 del d.lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

a) il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell’evento;
- all’eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma;

c) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;

d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi del CNEL o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio del CNEL, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. 20 maggio 1970 n. 300;

f) insufficiente rendimento.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio del CNEL e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

c) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;

d) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;

e) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti del CNEL, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art.1 L. n.300 del 1970;

g) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave al CNEL o a terzi;

h) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

i) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

   a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;

   b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;

   c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza del CNEL o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;

   d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

   e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

   f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

   Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 77, comma 2, primo alinea, del CCNL del 14 febbraio 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

   a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);

   b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 4, lettera d);

   c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dal CNEL per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

   d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dal CNEL quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 4;

   e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

   f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

   g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

   h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

   a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

   b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

   c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

   d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

   e) condanna passata in giudicato:

      - per i delitti indicati nell' art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16;

      - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

      - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 57 del CCNL del 14 febbraio 2001, come modificato dal presente CCNL, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre".

Art. 29
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Dopo l'art. 62 del CCNL del 14 febbraio 2001 è aggiunto il seguente art. 62 bis "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale":

   1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale il CNEL inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

   2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando il CNEL venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

   3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando il CNEL ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

   4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando il CNEL ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

   5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 28 , come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 5, lett. h) e 6, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo

correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione, si applica quanto previsto dall'art. 653, comma 1, c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento, si procede analogamente al comma 6.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. (precedente), comma 5 lettera h) e comma 6, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario".

Art. 30
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il testo dell'art. 63 del CCNL 14 febbraio 2001 è sostituito dal seguente:

   "1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

   2. Il CNEL, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.

   3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 28, commi 5 e 6.

   4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.

   5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.

   6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 29, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

   7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 77, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 2 del CCNL 24/7/2003, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o in caso di proscioglimento, ai sensi dell'art. 29 , commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art 29 , comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale".

Art. 31
Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari, in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano – qualora più favorevoli - le sanzioni previste dall'art.28, in luogo di quelle previste dall'art. 61 del CCNL del 14 febbraio 2001.

Art. 32
Norma di rinvio

1. In materia di conciliazione e arbitrato, si rinvia a quanto previsto dall'art. 6 CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni, integrazioni o proroghe.

CAPO III

Art. 33
Assegnazione temporanea presso altro ente o amministrazione

1. Il dipendente può essere assegnato temporaneamente ad altro ente o amministrazione ovvero istituzioni ed organismi internazionali, che ne facciano richiesta per utilizzarne le prestazioni (posizione di "comando").
2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste dall'ordinamento dell'ente.
3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altro ente o amministrazione, continua a coprire un posto nelle dotazioni organiche del CNEL.
4. La posizione di comando cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi rinnovabili.
5. Alla scadenza del termine massimo di cui al comma 4, il dipendente rientra al CNEL. Egli può chiedere il passaggio diretto all'amministrazione presso cui è stato temporaneamente assegnato, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs n. 165 del 2001.
6. Il comando può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato ovvero per il venir meno dell'interesse del CNEL o dell' ente o amministrazione che lo ha richiesto.

7. La posizione di comando può essere disposta, senza i limiti temporali del comma 4, nei seguenti casi:

   a) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;

   b) per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dei Sottosegretari;

   c) per gli enti di nuova istituzione sino all'istituzione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

8. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dal CNEL ai fini delle progressioni all'interno del sistema di classificazione di cui all'art. 15 e, qualora passi all'area superiore, cessa contestualmente dall'assegnazione temporanea. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate dall'art. 24.

9. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale.

10. I limiti temporali del comma 4 non si applicano nei confronti di coloro che già si trovano in assegnazione temporanea alla data di entrata in vigore del presente contratto. Per tale personale il CNEL, qualora ne abbia interesse, assume tutte le iniziative per favorire il passaggio diretto di cui al comma 5. Nel caso di impossibilità, è confermata la posizione di comando sino alla revoca dello stesso.

11. La spesa per il personale di cui ai commi precedenti è a carico dell'ente o amministrazione presso cui è disposta l'assegnazione temporanea.

CAPO IV

Art. 34
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Il CNEL, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 14 febbraio 2001, adotta con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice–tipo (allegato B).

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 35
Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (legge finanziaria 2003) pari allo 0,5% del monte salari 2001.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 del CCNL del 4/12/2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella B, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella C.

Art. 36
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui agli artt. 28, comma 4 e 30, comma 7 (Codice disciplinare, e Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del presente CCNL, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 35 sono computati ai fini previdenziali, secondo l'ordinamento vigente, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 35, comma 3, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

Art. 37
Tredicesima mensilità

1. Il CNEL corrisponde ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo indicato dall'art. 77, comma 1 del CCNL 14/2/2001 (tra il 16 e il 18 del mese di dicembre). Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 77, comma 2, lett. b) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 2 del CCNL 24/7/2003, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Nel caso dei passaggi di cui all'art. 16 e all'art. 18 trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per il periodo di servizio prestato nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.

7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative vigenti.

Art. 38
Incrementi indennità di amministrazione

1. Gli importi relativi all'indennità di amministrazione di cui all'art. 4 del CCNL del 4/12/2001 sono incrementati con le decorrenze e negli importi indicati nell'allegata tabella D.

2. I nuovi valori dell'indennità di amministrazione attribuiti per dodici mensilità, per effetto degli incrementi di cui al comma 1, sono indicati nell'allegata tabella E.

3. I valori dell'indennità di amministrazione sono ulteriormente incrementati negli importi e con la decorrenza indicati nell'allegata tabella F. Per la copertura degli incrementi di cui al presente comma sono prelevate, con la medesima decorrenza, risorse certe e stabili dal fondo unico di amministrazione di cui all'art. 39, in misura pari a € 3.534,91 pro-capite annuali. Le risorse prelevate riducono in via stabile e definitiva le disponibilità del fondo.

4. Gli incrementi di cui al comma 3 riassorbono gli emolumenti in atto con carattere di fissità e continuità, attribuiti secondo la disciplina del contratto integrativo. Tali emolumenti cessano pertanto di essere corrisposti. Nel caso in cui la contrattazione integrativa per l'anno 2005 abbia previsto l'erogazione di emolumenti con carattere di fissità e continuità, utilizzando, anche parzialmente, le risorse da dedicare al finanziamento dell'indennità di amministrazione ai sensi del comma 3, tali emolumenti sono riassorbiti nella predetta indennità di amministrazione.

5. I valori dell'indennità di amministrazione per le nuove posizioni economiche C5 e B4 sono confermati rispettivamente nei valori previsti per le posizioni economiche C4 e B3.

Art. 39
Integrazione della disciplina relativa al fondo unico di amministrazione

1. Il fondo unico di amministrazione, determinato ai sensi dell'art. 71 del CCNL del 14/2/2001 e dell'art. 5 del CCNL 4/12/2001, è incrementato di un importo pari a € 12,62 pro-capite mensili per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003.

2. Ad integrazione delle risorse che alimentano il fondo unico ai sensi dell'art. 71 del CCNL del 14/2/2001 e dell'art. 5 del CCNL 4/12/2001, sono previste le seguenti ulteriori risorse:

   a) **10%** delle risorse del fondo per lo straordinario di cui all'art. 70 del CCNL del 14/2/2001; le predette risorse sono prelevate una sola volta, in via definitiva, dal fondo per lo straordinario, riducendone stabilmente le disponibilità;

   b) risorse del fondo per lo straordinario non utilizzate per effetto dell'applicazione dell'art. 22, **comma 3** (compensi per lavoro straordinario non più corrisposti ai titolari di posizione organizzativa) accertate a consuntivo; tali risorse sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 7; qualora non sia possibile l'utilizzo per tale finalità, sono utilizzate secondo la disciplina generale di cui all'art. 72 del CCNL del 14/2/2001.

3. Sono confermate le modalità di utilizzo del fondo unico di amministrazione previste dall'art. 72 del CCNL del 14/2/2001.

TITOLO VI
DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I

Art. 40
Modifiche a discipline precedenti

1. A seguito del conglobamento dell'indennità integrativa speciale di cui all'art. 35, comma 3, tutti i riferimenti a tale voce retributiva contenuti nei testi vigenti di precedenti CCNL sono da intendersi riferiti al solo stipendio tabellare.

Art. 41
Conferma di discipline precedenti

1. Nei confronti del personale del CNEL continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336 del 1970 e successive modificazioni e integrazioni. Il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 77, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 2 del CCNL del 24/7/2002, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

2. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro già stipulati il 14/2/2001, il 4/12/2001 e il 24/7/2003. Sono, in via esemplificativa, confermate le seguenti discipline del CCNL 14/2/2001: art. 41 sull'orario di lavoro e sulla relativa quantificazione in 36 ore settimanali; art. 15 sulle ferie; tutte le altre disposizioni contrattuali in materia di orario e sue articolazioni e tutele ivi compresi gli artt. 42, 43, 44, 46 e 47.

TABELLE CITATE NEL TESTO

Tabella A

Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione

Precedente posizione		Nuova posizione
C3 S	⇨	C4
C3	⇨	C3
C2	⇨	C2
C1	⇨	C1
B2 S	⇨	B3
B2	⇨	B2
B1	⇨	B1
A2 S	⇨	A3
A2	⇨	A2
A1	⇨	A1

Tabella B

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Posizione economica	dal 1.1.02	dal 1.1.03
C4	47,90	53,40
C3	47,90	53,40
C2	43,60	48,60
C1	39,80	44,40
B3	36,50	40,61
B2	36,50	40,61
B1	34,30	38,20
A3	32,60	36,30
A2	32,60	36,30
A1	30,90	34,40

Tabella C

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Posizione economica	Tabellare al 31.12.2001	IIS al 31.12.2001	Tabellare dal 1.1.02	Tabellare dal 1.1.03 (1)
C4	15.196,23	6.641,43	15.771,03	23.053,25
C3	13.615,35	6.641,43	14.190,15	21.472,38
C2	11.906,91	6.545,24	12.430,11	19.558,55
C1	10.405,06	6.445,86	10.882,66	17.861,32
B3	9.981,05	6.371,04	10.419,05	17.277,41
B2	9.049,87	6.371,04	9.487,87	16.346,24
B1	8.193,59	6.317,83	8.605,19	15.381,42
A3	8.133,16	6.277,62	8.524,36	15.237,59
A2	7.514,96	6.277,62	7.906,16	14.619,39
A1	6.823,95	6.235,76	7.194,75	13.843,31

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.03 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

Tabella D

Incrementi mensili dell'Indennità di Amministrazione

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Posizione economica	Incremento dal 1.1.02	Rideterminato al 1.1.03 (*)
C4	20,40	26,10
C3	20,40	26,10
C2	18,00	23,00
C1	16,80	21,40
B3	14,40	18,40
B2	14,40	18,40
B1	13,30	17,00
A3	12,00	15,40
A2	12,00	15,40
A1	12,00	15,30

(*) Il valore a decorrere dal 1.1.03 comprende ed assorbe l'incremento corrispondente.

Tabella E

Nuovi valori dell'Indennità di Amministrazione per l'effetto degli incrementi di tab. D

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità.

Posizione economica	dal 1.1.02	dal 1.1.03
C4	393,80	399,50
C3	393,80	399,50
C2	347,50	352,50
C1	323,58	328,18
B3	278,31	282,31
B2	278,31	282,31
B1	256,03	259,73
A3	232,53	235,93
A2	232,53	235,93
A1	230,98	234,28

Tabella F

Ulteriori incrementi dell'Indennità di Amministrazione (*)

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità.

Posizione economica	dal 1.01.05
C4	307,00
C3	307,00
C2	307,00
C1	307,00
B3	263,00
B2	263,00
B1	263,00
A3	223,00
A2	223,00
A1	223,00

(*) Finanziati mediante prelievo di risorse certe e stabili dal Fondo di Amministrazione.

Tabella G 1

Sviluppi economici per fasce retributive dal 01.01.02

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Retribuzione tabellare

Aree	Fasce retributive			
	1	2	3	4
C	**10.882,66**	12.430,11	14.190,15	15.771,03
B	**8.605,19**	9.487,87	10.419,05	
A	**7.194,75**	7.906,16	8.524,36	

Valori differenziali retribuzione tabellare

Aree	Fasce retributive			
	1	2	3	4
C	**C1**	1.547,46	1.760,04	1.580,87
B	**B1**	882,69	931,17	
A	**A1**	711,42	618,20	

Tabella G 2

Sviluppi economici per fasce retributive dal 01.01.03

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Retribuzione tabellare [(1)]

Aree	Fasce retributive				
	1	2	3	4	5
C	**17.861,32**	19.558,55	21.472,38	23.053,25	24.253,25
B	**15.381,42**	16.346,24	17.277,41	17.861,32	
A	**13.843,31**	14.619,39	15.237,59		

Valori differenziali retribuzione tabellare [(1)]

Aree	Fasce retributive				
	1	2	3	4	5
C	**C1**	1.697,23	1.913,83	1.580,87	1.200,00
B	**B1**	964,82	931,17	583,91	
A	**A1**	776,08	618,20		

Le posizioni B4 e C5 sono istituite dalla data di sottoscrizione del presente contratto

(1) Il valore comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

ALLEGATO A
DECLARATORIE

Area C

L'area ricomprende quelle figure professionali che, in attuazione degli indirizzi generali e nell'ambito dei processi gestionali esistenti nell'organizzazione del segretariato generale del CNEL, svolgono attività presupponenti:

- elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze si acquisisce con laurea, laurea specialistica o con equivalente elevata esperienza e apprendimento sul lavoro);
- contenuti di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultato riferita a rilevanti processi in cui si specifica l'attività del CNEL;
- attitudine al "problem solving" rapportate al particolare livello di responsabilità e conoscenza approfondita delle strumentazioni gestionali e operative del CNEL;
- attitudine alla gestione delle risorse umane;
- capacità di assumere decisioni anche in situazioni di criticità e di orientare il contributo personale all'ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico della qualità, alla circolazione delle informazioni, all'integrazione interna ed esterna.

Accesso dall'esterno

Nella posizione C1 mediante procedure selettive pubbliche.

Requisiti: Diploma di laurea o diploma di laurea specialistica secondo le caratteristiche del profilo ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati .

Accesso dall'interno

Dall'Area B alla posizione economica iniziale dell'Area C con le modalità previste dall'art. 16.

Requisiti: per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza.

In mancanza dei requisiti per l'accesso dall'esterno, e nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, al personale, purchè in possesso del diploma di scuola media secondaria superiore, viene richiesta, per i profili per i quali è previsto l'accesso dall'esterno con il solo diploma di laurea, una esperienza professionale complessiva di 6 anni nell'area di provenienza.

Area B

Appartengono a quest'area le figure professionali presupponenti :

- approfondite conoscenze monospecialistiche (la base teorica è acquisibile con il diploma di scuola media secondaria di secondo grado o con equivalente elevata esperienza e apprendimento sul lavoro);
- svolgimento di attività istruttoria collegata alle funzioni degli organi consiliari e di gestione giuridico-amministrativa e contabile, con utilizzo di strumenti informatici;
- contenuto concettuale con responsabilità di risultato riferita a specifici processi produttivi/amministrativi;
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne/esterne e interazione anche con soggetti esterni per le necessità connesse allo svolgimento dei compiti assegnati;
- attitudini a mansioni qualificate di accoglienza (call-center).

Accesso dall'esterno

Nella posizione B1 mediante procedure selettive pubbliche.

Requisiti: diploma di scuola media secondaria di secondo grado.

Accesso dall'interno

Dall'Area A alla posizione economica iniziale dell'Area B con le modalità previste dall'art. 16.

Requisiti: per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza.

In mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, e nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titolo professionali o abilitativi, per legge, al personale, in possesso del diploma di scuola media secondaria di primo grado, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno 5 anni nell'area di provenienza.

Area A

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- conoscenze di tipo operativo generale (la cui base si sviluppa nella scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta nella mansione;
- conoscenze di base su natura e ruolo dell'attività istituzionale del CNEL e sulle normative interne fondamentali ;
- capacità di assicurare il necessario supporto ai processi gestionali con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie; requisiti di affidabilità nella gestione delle risorse tecniche affidate;
- capacità di fronteggiare imprevisti;
- mansioni ausiliarie di accoglienza (front-line e call-center);
- custodia e trasporto di persone e cose.

Accesso dall'esterno

Nella posizione A1 attraverso le procedure di cui alla legge n. 56/1987 e successive modificazioni.

Requisiti: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

ALLEGATO B
SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

   a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

   b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

   c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

   d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che

sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO C
CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1
(Disposizioni di carattere generale)

1. I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei princìpi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2
(Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
(Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
(Trasparenza negli interessi finanziari)

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

   a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

   b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
(Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
(Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
(Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti riconoscono e condividono l'esigenza di una comune riflessione sui criteri selettivi di cui all'art. 19, comma 3, da condurre nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, che consenta, in prospettiva, di integrare i predetti criteri selettivi, per tener conto delle risultanze del sistema di valutazione delle prestazioni lavorative. A tal fine, si danno atto della necessità di dare concreto avvio a tale sistema, anche attraverso modalità sperimentali. Si condivide inoltre l'opportunità di avviare analoga riflessione anche per i criteri selettivi delle progressioni verticali di cui all'art. 16.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina relativa alla banca delle ore di cui all'art. 45 del CCNL del 14/2/2001 - nel rinviare ad incontri tra le parti l'assunzione di iniziative tese a favorire l'utilizzazione delle ore accantonate - non esclude la possibilità che le anzidette ore siano fruite come riposi compensativi ad ore, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

06A07052

AUGUSTA IANNINI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(G603136/1) Roma, 2006 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2006 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	(di cui spese di spedizione € 219,04)	- annuale	€ **400,00**
	(di cui spese di spedizione € 109,52)	- semestrale	€ **220,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:		
	(di cui spese di spedizione € 108,57)	- annuale	€ **285,00**
	(di cui spese di spedizione € 54,28)	- semestrale	€ **155,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€ **68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:		
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€ **168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€ **65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€ **167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 344,93)	- annuale	€ **780,00**
	(di cui spese di spedizione € 172,46)	- semestrale	€ **412,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 234,45)	- annuale	€ **652,00**
	(di cui spese di spedizione € 117,22)	- semestrale	€ **342,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € **80,00** *il versamento relativo al tipo di abbonamento alla* Gazzetta Ufficiale - *parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2005.*

BOLLETTINO DELLE ESTRAZIONI

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **88,00**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II (inserzioni)

Abbonamento annuo	*(di cui spese di spedizione € 120,00)*		€ **320,00**
Abbonamento semestrale	*(di cui spese di spedizione € 60,00)*		€ **185,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione)		€ 1,00	

I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni		€ **180,00**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

Restano confermati gli sconti in uso applicati ai soli costi di abbonamento

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.